

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 2, Nomor 10, December 2024, P. 309-315
Licenced By Cc By-Sa 4.0
E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.14292236)
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14292236>

Strategi Manajemen Kinerja Untuk Meningkatkan Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru

Icha Natasya Aulia¹, T. Darmansah², Putri Rahayu³, Ok Reza Fatturrahman⁴, Fina Safitri Nasution⁵

¹²³⁴⁵Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
E-mail: icha53470@gmail.com

Abstrak

Guru merupakan profesi yang sangat mulia. Salah satu pihak yang sangat berpengaruh dalam dunia pendidikan adalah keberadaan guru sebagai pendidik dan pengajar yang akan mengarahkan generasi bangsa kearah yang benar dan tepat. Kinerja tentu menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang termasuk guru. Penilaian kinerja guru digunakan untuk mengevaluasi kegiatan tugas utama seorang guru. Manajemen kinerja guru terutama berkaitan erat dengan tugas kepala sekolah untuk selalu melakukan komunikasi yang berkesinambungan, melalui jalinan kemitraan dengan seluruh guru di sekolah. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan kepustakaan (*library research*). Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan sumber primer dan sekunder. Manajemen kinerja memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru. Berdasarkan analisis konsep dasar manajemen kinerja, strategi ini melibatkan proses perencanaan, pengukuran, dan evaluasi yang sistematis untuk memastikan kinerja guru sejalan dengan tujuan lembaga pendidikan. Studi lapangan menunjukkan bahwa melibatkan guru dalam perencanaan strategi dan memastikan komunikasi yang transparan dapat mengurangi hambatan.

Kata Kunci: *Manajemen Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja Guru*

Abstract

Teaching is a very noble profession. One party that is very influential in the world of education is the existence of teachers as educators and lecturers who will direct the nation's generation in the right and appropriate direction. Performance is certainly a very important factor in determining the quality of a person's work, including teachers. Teacher performance assessment is used to evaluate the main task activities of a teacher. Teacher performance management is especially closely related to the principal's duty to always carry out continuous communication, through partnerships with all teachers in the school. This research uses qualitative methods with a library research approach. Data collection techniques in this research used primary and secondary sources. Performance management plays an important role in increasing teacher motivation and job satisfaction. Based on an analysis of basic performance management concepts, this strategy involves a systematic planning, measurement and evaluation process to ensure teacher performance is in line with the goals of educational institutions. Field studies show that involving teachers in strategy planning and ensuring transparent communication can reduce barriers.

Keywords: *Performance Management, Motivation, Teacher Job Satisfaction*

Article Info

Received date: 19 November 2024

Revised date: 27 November 2024

Accepted date: 3 December 2024

PENDAHULUAN

Guru merupakan profesi yang sangat mulia. Salah satu pihak yang sangat berpengaruh dalam dunia pendidikan adalah keberadaan guru sebagai pendidik dan pengajar yang akan mengarahkan generasi bangsa kearah yang benar dan tepat. Guru juga merupakan bagian terpenting dalam kegiatan belajar mengajar. Seorang guru, untuk dapat melaksanakan tugas-tugas dengan baik, dituntut memiliki kinerja yang bagus. Kinerja tentu menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang termasuk guru. Hal itu mencakup perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, dan juga penilaian hasil belajar, sehingga terdapat penilaian kinerja guru.

Penilaian kinerja guru digunakan untuk mengevaluasi kegiatan tugas utama seorang guru. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan keterampilan (Aslamiyah 2021).

Manajemen kinerja guru terutama berkaitan erat dengan tugas kepala sekolah untuk selalu melakukan komunikasi yang berkesinambungan, melalui jalinan kemitraan dengan seluruh guru di sekolah. Kepala sekolah dalam mengembangkan manajemen kinerja guru, di dalamnya harus dapat membangun harapan yang jelas serta pemahaman tentang fungsi kerja esensial yang diharapkan dari para guru, yaitu: (1) seberapa besar kontribusi pekerjaan guru bagi pencapaian tujuan pendidikan di sekolah melakukan pekerjaan dengan baik; (2) bagaimana guru dan kepala sekolah bekerja sama untuk mempertahankan, memperbaiki, maupun mengembangkan kinerja guru yang sudah ada sekarang; (3) bagaimana prestasi kerja akan diukur; dan (4) mengenali berbagai hambatan kinerja dan berupaya menyingkirkannya. Kinerja merupakan catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu.

Kinerja lebih menekankan pada hasil yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada organisasi. Rahmanto menyebutkan kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, dari guru sendiri juga perlu adanya sikap profesional. Pengembangan profesionalisme guru menjadi upaya yang penting dalam rangka peningkatan kualitas sekolah. Guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tataran institusional dan eksperiensial, sehingga upaya meningkatkan mutu pendidikan harus dimulai dari aspek guru dan tenaga kependidikan lainnya yang menyangkut kualitas keprofesionalannya maupun kesejahteraan dalam satu manajemen pendidikan yang profesional (Gunawan 2015).

Kepuasan kerja dimaksud menjadi penting untuk dibahas dibicarakan disini dalam dunia pendidikan karena kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja guru, produktivitas lembaga dan hasil belajar peserta didik. Fenomena di atas antara lain dapat dilihat di beberapa lembaga pendidikan baik di tingkat dasar maupun di tingkat menengah. Buruknya kinerja sebagian guru di lembaga tersebut diduga akibat dari rendahnya kepuasan kerja dari guru-guru tersebut. Sedangkan rendahnya kepuasan kerja itu sendiri merupakan akibat dari kurangnya penghargaan terhadap guru dari pihak lembaga pendidikan tersebut. Indikasi ini mencerminkan pada kurangnya kepedulian guru terhadap tugasnya, sering mengeluh dan selalu menganggap rumit setiap pekerjaan yang diberikan masih kurang puas terhadap kesejahteraan yang diberikan oleh lembaga pendidikan tidak ada keinginan untuk bermotivasi dan berprestasi (Hidayatullah 2023).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan kepustakaan (*library research*). Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan sumber primer dan sekunder. Adapun sumber primer dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, kuesioner, serta diskusi kelompok terfokus. Kemudian sumber sekunder dalam penelitian ini menggunakan pengumpulan data melalui literatur : mengkaji buku, artikel, jurnal yang membahas praktik pendidikan, serta perkembangan terkini dalam bidang pendidikan dan interaksi antara pendidik dan peserta didik. Ada juga teknik pengumpulan data melalui dokumen resmi, studi kasus dan media massa dalam sumber primer penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Dasar Manajemen Kinerja

Manajemen Kinerja merupakan pengelolaan pencapaian *output* wujud yang efektif & efisien pada upaya pekerja, manajer buat keberhasilan organisasi dan tujuan yang diinginkan tercapai. Sedangkan kinerja adalah sebuah proses bagaimana pengelolaan pekerjaan berlangsung menuju kesuksesan. Beberapa definisi mengenai pengertian manajemen kinerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli diantaranya Costello menyatakan bahwa manajemen kinerja adalah dasar & kekuatan pendorong yang berada pada belakang semua. Keputusan organisasi, bisnis kerja, & alokasi sumber daya.

Pandangan Schwartz memandang manajemen kinerja menjadi gaya manajemen yang dasarnya merupakan komunikasi terbuka antara manajer & karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, menaruh umpan kembali baik dari manajer pada karyawan juga kebalikannya dari karyawan pada manajer, demikian juga evaluasi kinerja. (Wehelmina Rumawas, 2021).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut di atas, pada hakekatnya manajemen kinerja adalah proses yang berupaya buat memperbaiki kinerja individu & grup kerja secara berkesinambungan pada upaya mencapai tujuan organisasi secara efektif. Manajemen kinerja itu sendiri adalah salah satu pendekatan strategis buat memperbaiki kinerja orang-orang didalam organisasi secara terus menerus yang dilakukan menggunakan cara menaikkan kapabilitas kelompok juga individual yang masih ada didalam suatu organisasi.

Manajemen kinerja biasanya sangat fokus terhadap kasus *outputs* (output-output yang dicapai), *ontormer* (impact yang disebabkan berdasarkan suatu kinerja), *processes* (proses yang diperlukan untuk mencapai output yang diperlukan) & input (pengetahuan, keahlian & kompetensi) yang diperlukan berdasarkan orang-orang yang terlibat. Didalam suatu organisasi baik secara grup juga individu.

Dalam manajemen kinerja diperhatikan kasus pengukuran terhadap output- output yang diperoleh, dan penilaian terhadap kemajuan didalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Manajemen kinerja berkaitan menggunakan komunikasi yang diciptakan melalui pembentukan iklim komunikasi diantara pimpinan & bawahan buat menyebutkan apa yang diperlukan, hadiah warta atas misi, nilai-nilai & tujuan organisasi.

Melalui manajemen kinerja banyak manfaat yang dapat diraih sang suatu organisasi lantaran manajemen kinerja bisa membantu didalam pencapaian pemugaran yang berkelanjutan didalam kinerja organisasi, menaikkan motivasi & komitmen pegawai, membuat kemampuan individu, menaikkan kepuasan kerja; menaikkan kinerja & kolaborasi team; membentuk interaksi antara individu & pimpinannya secara terbuka didalam proses komunikasi, menaikkan kesempatan untuk mengekspresikan aspirasi & harapan kerja mengeksplor individual (Listiani. T, 2011).

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Guru Dan Kepuasan Kerja

Menurut Chung dan Megginson, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang adalah : a) Individu (internal), tergolong faktor pribadi seperti: kebutuhan (editor), tujuan (goal), sikap (attitude), dan kemampuan (*ability*) b) organisasi gaji atau gaji, keamanan kerja, rekan kerja, pengawasan, diklasifikasikan sebagai faktor yang timbul dari organisasi, termasuk pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Frederich Herzberg menemukan bahwa manusia mempunyai faktor pendorong dan pendukung dalam lingkungan kerjanya, dan dari penelitiannya ia menyimpulkan bahwa ada lima faktor pendorong: kinerja, 2) pengakuan, 3) tanggung jawab, 4) kemajuan karyawan, dan 5) peluang pengembangan. Di sisi lain, untuk retensi, tujuh faktor dipertimbangkan: 1) upah, 2) stabilitas pekerjaan, 3) kondisi kerja, 4) posisi, 5) prosedur, 6) kualitas pengawasan, dan 7) kualitas hubungan manusia.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja berasal dari dalam diri individu (internal) dan dari dalam organisasi (eksternal). Faktor pribadi seperti kebutuhan, tujuan (akhir), sikap dan keterampilan (kemampuan) juga penting untuk motivasi kerja guru. Faktor organisasi (eksternal) meliputi gaji, keamanan kerja, rekan kerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja guru merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh pengelola untuk menjaga kinerja guru sekolah. (Abdurrahim. 2021)

Selain itu, kepuasan kerja menjadi semakin penting dalam organisasi karena merupakan ukuran keberhasilan. Suatu organisasi yang tujuannya adalah untuk memenuhi kebutuhan para anggotanya. Kepuasan kerja merupakan masalah pribadi yang hanya diketahui oleh mereka yang terlibat dan bervariasi dari orang ke orang. Aspek psikologis, fisik, sosial dan ekonomi mempengaruhi kepuasan kerja.

Selain itu, kepemimpinan juga menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan guru. Kepemimpinan senior melibatkan penggunaan pengaruh dan pengintegrasian kepemimpinan ke dalam semua hubungan di sekolah, termasuk kecerdasan, komunikasi, keberanian dan keteguhan dalam pengambilan keputusan.

Kepuasan kerja secara umum adalah hasil kepuasan kerja dalam setiap aspek pekerjaan dikalikan dengan persentase pentingnya aspek pekerjaan tersebut bagi individu. Puas atau tidaknya seseorang itu terserah masing-masing orang untuk menilai apakah hasil yang didapat sesuai dengan keinginannya masing-masing. Kepuasan kerja menggambarkan evaluasi positif terhadap pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi terhadap karakteristik masing-masing individu (Fithrie. S, Reni. F & Masirun, 2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru antara lain:

- a. Kondisi kerja: Kondisi kerja yang nyaman dan aman meningkatkan kepuasan kerja guru.
- b. Gaji dan Tunjangan: Gaji yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab, serta tunjangan tambahan seperti tunjangan kesehatan dan sosial.
- c. Hubungan dengan rekan kerja : Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan saling mendukung akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman.
- d. Pengawasan dan Kepemilikan: Supervisi yang memadai oleh kepala sekolah dan kepala sekolah dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.
- e. Peluang Pengembangan Profesional: Peluang untuk berpartisipasi dalam pelatihan, seminar dan pendidikan lebih lanjut juga merupakan elemen penting (Sulastri, 2024).

Strategi Manajemen Kinerja Untuk Meningkatkan Motivasi & Kepuasan Kerja Guru

Upaya meningkatkan motivasi berprestasi dan kepuasan kerja guru, kepala sekolah dapat menggunakan beberapa strategi efektif. Adapun strategi yang dapat digunakan kepala sekolah meliputi

1. Pemberian dukungan dan pengakuan: Kepala sekolah dapat memberikan dukungan dan pengakuan kepada guru untuk meningkatkan motivasi. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan apresiasi atas prestasi kerja yang baik, memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional.
2. Membangun hubungan yang baik: Kepala sekolah dapat membangun hubungan yang baik dengan para guru. Hal ini dapat dilakukan dengan mendengarkan masukan dan pendapat, memberikan ruang untuk berkolaborasi.
3. Mengkomunikasikan tujuan dan harapan: Kepala sekolah perlu mengkomunikasikan tujuan dan harapan yang jelas kepada para guru. Hal ini akan membantu para guru memahami perannya dalam mencapai tujuan sekolah.
4. Mengadakan pelatihan dan pengembangan: Kepala sekolah dapat mengadakan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan.
5. Menggunakan pendekatan yang beragam: Kepala sekolah dapat menggunakan pendekatan yang beragam dalam meningkatkan motivasi guru. Hal ini dapat dilakukan oleh seorang guru dengan mengadopsi metode pengajaran inovatif.
6. Mengakui dan mengatasi hambatan: Kepala sekolah perlu mengakui dan mengatasi hambatan yang mungkin dihadapi oleh para guru dalam mencapai motivasi berprestasi dan kepuasan kerja.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dengan menerapkan strategi Pemberian dukungan dan pengakuan, Membangun hubungan yang baik, Mengkomunikasikan tujuan dan harapan, Mengadakan pelatihan dan pengembangan, Menggunakan pendekatan yang beragam, Mengakui dan mengatasi hambatan, yang pada waktunya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan di sekolah.

Strategi yang bisa dipakai oleh Kepala Sekolah untuk pembinaan disiplin kerja guru ialah dengan membantu guru mengembangkan pola pikir dan perilakunya, membantu guru dalam menetapkan standar tingkah lakunya, serta melaksanakan peraturan yang sudah disepakati secara bersama. Penerapan strategi tersebut perlu mempertimbangkan berbagai situasi serta memahami faktor yang dapat mempengaruhinya. Kepala sekolah dalam membina kedisiplinan kerja guru perlu membuat aturan yang harus ditaati seluruh warga sekolah, yang terdiri dari guru, peserta didik, karyawan serta kepala sekolah sendiri. Dimana aturan tersebut bisa berupa himbauan yang disampaikan secara langsung ketika rapat para guru guna dapat dilaksanakan bagi seluruh warga sekolah. Sebuah komunikasi dinyatakan efektif bila dalam proses komunikasi tersebut, penyampaian pesan oleh komunikator dapat diterima dan dimengerti seorang komunikan, seperti yang dikehendaki oleh komunikator. Komunikasi berjalan efektif apabila dalam penyampaian pesan tepat pada sasaran dan membuat pihak yang terlibat di dalamnya memperoleh manfaat sesuai yang diharapkan (Romandoni 2024).

Strategi untuk Meningkatkan Motivasi Guru

1. Keseimbangan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik : dengan memberikan penghargaan dan pengakuan yang signifikan kepada guru, sekolah dan lembaga pendidikan harus berusaha mengimbangi motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

2. Feedback reguler : memberikan feedback reguler kepada guru tentang kinerja mereka dapat membantu mereka memahami area yang perlu ditingkatkan dan memberikan mereka kesempatan untuk belajar dan berkembang.
3. Komunitas guru : membangun komunitas guru yang mendukung saling berbagi ide dan pengalaman dapat meningkatkan motivasi guru melalui interaksi dan dukungan sosial (Silalahi 2024).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, dia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja ini lebih kepada dampak akhir yang dirasakan dan dapat diperlihatkan oleh beberapa aspek, antara lain: produktivitas kerja (karya), absensi, turnover dan respon-respon ketidakpuasan. Selain itu, Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal tersebut sesuai dengan pendapatnya Wibowo menyatakan bahwa kepuasan karyawan yang berupa keinginan, harapan, tujuan keperluan dan kebutuhan karyawan tersebut terpenuhi, maka akan meningkatkan kerjanya dalam perusahaan (Aslamiyah 2021).

Dampak Strategi Manajemen Kinerja terhadap Motivasi & Kepuasan Guru

Dampak strategi manajemen kinerja terhadap motivasi dan kepuasan guru merupakan topik yang penting dalam konteks pendidikan. Penelitian menunjukkan bahwa penerapan strategi manajemen kinerja yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kualitas pendidikan. Berikut merupakan penjelasan mengenai hal tersebut berdasarkan hasil penelitian yang relevan.

1. Pengaruh Manajemen Kinerja terhadap Motivasi Guru

Strategi manajemen kinerja yang baik, seperti perencanaan yang matang, pengorganisasian sumber daya, dan evaluasi kinerja, berkontribusi signifikan terhadap peningkatan motivasi guru. Manajemen kinerja yang baik terbukti membawa dampak positif bagi motivasi guru, sehingga mereka lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas mengajar (Tahsinia et al., 2024).

2. Dampak Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja guru berhubungan erat dengan kepuasan kerja mereka. Ketika guru merasa termotivasi, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Penelitian menunjukkan bahwa peningkatan motivasi melalui strategi manajemen kinerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja guru. Sebagai contoh, pengenalannya penghargaan dan pengakuan atas kinerja guru dapat meningkatkan rasa puas mereka terhadap pekerjaan.

3. Hubungan antara Kinerja Guru dan Hasil Belajar Siswa

Kinerja guru yang baik, yang dipengaruhi oleh motivasi tinggi, berdampak langsung pada hasil belajar siswa. Penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru yang mumpuni mampu membangkitkan motivasi belajar siswa, sehingga menghasilkan prestasi belajar yang lebih baik (Siahaan & Meilani, 2019). Dengan demikian, ada hubungan timbal balik antara manajemen kinerja, motivasi guru, dan hasil belajar siswa.

4. Implementasi Strategi Manajemen Kinerja

Implementasi strategi manajemen kinerja harus dilakukan secara sistematis dan terencana. Penelitian di madrasah menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan penerapan strategi peningkatan motivasi kerja telah dilaksanakan dengan baik. Hal ini termasuk evaluasi berkala dan pemberian penghargaan kepada guru, yang berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja mereka (Carolus Rizky Aditama Don Jose Wee et al., 2024).

Tantangan dan Hambatan dalam Implementasi Strategi Manajemen Kinerja

Implementasi strategi manajemen kinerja sering kali menghadapi berbagai tantangan dan hambatan yang dapat mengganggu efektivitasnya. Dibawah ini memberikan penjelasan mengenai tantangan dan hambatan dalam penerapan strategi manajemen kinerja.

1. Ketidakjelasan Tujuan dan Harapan: Salah satu tantangan utama adalah ketidakjelasan tujuan. Tanpa tujuan yang jelas, karyawan mungkin tidak memahami ekspektasi dari mereka, yang dapat mengakibatkan penurunan motivasi dan produktivitas.

2. Komunikasi yang Buruk: Kurangnya komunikasi antara manajer dan karyawan dapat menyebabkan kesalahpahaman dan kurangnya umpan balik konstruktif. Karyawan membutuhkan umpan balik yang berkelanjutan untuk memahami bagaimana kinerja mereka dinilai dan area mana yang memerlukan perbaikan.
3. Sistem Penilaian yang Tidak Objektif: Banyak organisasi menggunakan sistem penilaian yang bias dan subjektif, yang dapat menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan.
4. Resistensi terhadap Perubahan: Perubahan dalam sistem penilaian kinerja atau penerapan metode baru sering kali menghadapi resistensi dari karyawan. Hal ini dapat menghambat implementasi efektif dari sistem manajemen kinerja yang baru.
5. Kurangnya Pelatihan dan Pengembangan: Karyawan yang tidak mendapatkan pelatihan dan pengembangan yang cukup mungkin tidak memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang diinginkan.
6. Ketidakadilan dalam Penghargaan dan Hukuman: Ketidakadilan dalam pemberian penghargaan dan hukuman dapat menyebabkan perasaan tidak dihargai di antara karyawan, memicu ketidakpuasan dan konflik internal dalam organisasi.
7. Teknologi yang Tidak Memadai: Penggunaan teknologi yang usang atau tidak memadai dapat menghambat proses manajemen kinerja. Tanpa alat yang tepat, pengumpulan data dan analisis kinerja menjadi kurang efisien dan akurat.
8. Budaya Organisasi yang Tidak Mendukung: Budaya organisasi yang tidak mendukung penilaian kinerja yang transparan dan konstruktif menjadi hambatan besar dalam implementasi strategi manajemen kinerja. Budaya organisasi harus mencakup nilai-nilai seperti keterbukaan, keadilan, dan komitmen terhadap peningkatan berkelanjutan.

Tantangan dalam implementasi strategi manajemen kinerja meliputi ketidakjelasan tujuan, komunikasi yang buruk, sistem penilaian subjektif, resistensi terhadap perubahan, serta kurangnya pelatihan dan dukungan teknologi. Untuk mengatasi tantangan ini, organisasi perlu menetapkan tujuan jelas, meningkatkan komunikasi, menerapkan sistem penilaian objektif, serta membangun budaya organisasi yang mendukung.

SIMPULAN

Manajemen kinerja memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru. Berdasarkan analisis konsep dasar manajemen kinerja, strategi ini melibatkan proses perencanaan, pengukuran, dan evaluasi yang sistematis untuk memastikan kinerja guru sejalan dengan tujuan lembaga pendidikan. Motivasi dan kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh kejelasan sasaran, pengakuan atas kontribusi, serta pemberian insentif yang adil. Strategi seperti pemberian insentif berbasis kinerja, pelatihan profesional berkelanjutan, dan pendekatan kepemimpinan yang suportif telah terbukti efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Hal ini tidak hanya meningkatkan motivasi intrinsik guru, tetapi juga memperkuat komitmen mereka terhadap tugas mengajar, yang berdampak langsung pada kualitas pendidikan.

Namun, implementasi strategi ini menghadapi tantangan, seperti resistensi terhadap perubahan, keterbatasan sumber daya, dan kurangnya pelatihan untuk manajer pendidikan. Studi lapangan menunjukkan bahwa melibatkan guru dalam perencanaan strategi dan memastikan komunikasi yang transparan dapat mengurangi hambatan ini. Dampak positif dari manajemen kinerja yang baik mencakup peningkatan motivasi guru, kepuasan kerja yang lebih tinggi, serta pengurangan tingkat pergantian tenaga pendidik. Oleh karena itu, strategi manajemen kinerja yang efektif merupakan langkah esensial untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih berkualitas dan berkelanjutan.

REFERENSI

- Abdurrahim. 2021. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru IPS di SMP Pandawa*. Jurnal Pendidikan dan Dakwah. Vol 3. No 2. Hal.300- 301.
- Aslamiyah, Suaibatul. 2021. "Strategi Peningkatan Kinerja Guru MTs . Ihyaul Ulum Ujung Pangkah Gresik Melalui Pelatihan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja." *UMMagelang ...* 239–46.
- Carolus Rizky Aditama Don Jose Wee, Novita Wahyu Setyawati, & Indah Rizki Maulia. (2024). Dampak Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Yadika. 13 Tambun. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 4(2), 33–44.

- <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i2.2629>.
- Fithrie, S, Reni, F & Masirun. 2023. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Riau*. Jurnal Daya Saing. Vol 9. No 3. Hal. 658-659.
- Gunawan, Imam. 2015. "Strategi Meningkatkan Kinerja Guru: Apa Program Yang Ditawarkan Oleh Kepala Sekolah?" *Prosiding Seminar Nasional Pengembangan Karir Tenaga Pendidik Berbasis Karya Ilmiah* 1(1):305-312.
- Hidayatullah. 2023. "Strategi Peningkatan Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru Di SD Islam As Sakinah Pamulang." *EDULEC : Education, Language, and Culture Journal* 3(2):127-44. doi: 10.56314/edulec.v3i2.132.
- Listiani, T. 2011. *Manajemen Kinerja Organisasi serta Implikasinya terhadap Kualitas Pelayanan Organisasi Sektor Publik*. Jurnal Ilmu Administrasi. Vol 8. No 3. Hal. 313-314.
- Romandoni. 2024. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Berprestasi Dan Kepuasan Kerja Guru." *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam* 05(02):205-19.
- Siahaan, Y. L. O., & Meilani, R. I. (2019). Sistem Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap di Sebuah SMK Swasta di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 141. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>
- Silalahi, VAJM. 2024. "Upaya Meningkatkan Kinerja Guru: Tinjauan Terhadap Pendekatan Dan Strategi Efektif." *Jurnal Ilmiah Kajian ...* 8(4):96-103.
- Sulastri. 2024. *Pengaruh Kepuasan Kerja Guru terhadap Kinerja Pengelolaan Kelas*. Jurnal Edukatif. Vol 2. No 2. Hal.308 – 309.
- Tahsinia, J., Basalamah, M. R., & Maryati, M. (2024). *Manajemen kinerja dalam meningkatkan motivasi guru di smp islam al istiqomah karawang*. 5(2), 201-212.
- Wehelmina Rumawas. 2021. *Manajemen Kinerja*. Manado : Unsrat Press.